



TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE YOPAL
"SINTRAYOPAL"



Filiales a UTRADEC y CGT
Personería Jurídica Res. N. 000986 de marzo 29 de 1.989
Nit. 844.003.816-9



CONVENCIÓN COLECTIVA 2024 – 2027 SUSCRITA

ENTRE LA

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE YOPAL

Y

EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y

EMPLEADOS PÚBLICOS DEL

MUNICIPIO DE YOPAL "SINTRAYOPAL"



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO 1: DENOMINACIÓN DE LAS PARTES
ARTÍCULO 2: REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES
ARTÍCULO 3: BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS
ARTÍCULO 4: AUXILIOS CONVENCIONALES Y PRIMA
ARTÍCULO 5: PRIMA DE NAVIDAD
ARTÍCULO 6: PRIMA DE VACACIONES
ARTÍCULO 7: SUBSIDIO FAMILIAR
ARTÍCULO 8: PRIMA DE ANTIGÜEDAD
ARTÍCULO 9: INCREMENTO SALARIAL
ARTÍCULO 10: SUBSIDIO FUNERARIO
ARTÍCULO 11: HORAS EXTRAS
ARTÍCULO 12: COMPENSACIÓN PARA PENSIONADOS POR INVALIDEZ
ARTÍCULO 13: VIÁTICOS.
ARTÍCULO 14: DOTACIONES
ARTÍCULO 15: APORTES
ARTÍCULO 16: SALUD Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS
ARTÍCULO 17: PATROCINIOS
ARTÍCULO 18: APOORTE EDUCATIVO PARA LOS TRABAJADORES
ARTÍCULO 19: APOORTE EDUCATIVO PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES
ARTÍCULO 20: PLAN EDUCATIVO
ARTÍCULO 21: CONTINUIDAD DE DERECHOS
ARTÍCULO 22: TRASLADOS
ARTÍCULO 23: ESTABILIDAD LABORAL
ARTÍCULO 24: CONTRATOS Y VINCULACIONES
ARTÍCULO 25: NOMENCLATURA
ARTÍCULO 26: ASCENSOS
ARTÍCULO 27: AJUSTE SALARIAL
ARTÍCULO 28: JORNADA LABORAL
ARTÍCULO 29: ASESORÍA JURÍDICA
ARTÍCULO 30: DETENCIONES
ARTÍCULO 31: COMITÉ LABORAL



- ARTÍCULO 32: DESCUENTO CUOTA SINDICAL
- ARTÍCULO 33: DERECHOS CONVENCIONALES
- ARTÍCULO 34: DESCUENTOS POR BENEFICIO CONVENCIONAL
- ARTÍCULO 35: PERMISOS SINDICALES
- ARTÍCULO 36: APORTES SINDICALES
- ARTÍCULO 37: APOYO AL DEPORTE
- ARTÍCULO 38: FUERO CONVENCIONAL
- ARTÍCULO 39: VIVIENDA
- ARTÍCULO 40: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- ARTÍCULO 41: BOTIQUÍN
- ARTÍCULO 42: PAZ Y SALVO
- ARTÍCULO 43: CELEBRACIÓN PRIMERO DE MAYO
- ARTÍCULO 44: INTERPRETACIÓN CLAUSULAS
- ARTÍCULO 45: ADJUDICACIÓN DE LA SEDE SINDICAL
- ARTÍCULO 46: SUSTITUCIÓN PATRONAL
- ARTÍCULO 47: VIGENCIA
- ARTÍCULO 48: DEFENSA DE LA FUNCIÓN SOCIAL
- ARTÍCULO 49: PERMISOS ESPECIALES
- ARTÍCULO 50: RELACIONES LABORALES
- ARTÍCULO 51: RECOPIACIÓN DE CONVENCIONES ANTERIORES
- ARTÍCULO 52: IMPRESIÓN DE FOLLETOS
- ARTÍCULO 53: INCENTIVO CONMEMORATIVO
- ARTÍCULO 54: GASTOS DE NEGOCIACIÓN
- ARTÍCULO 55: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD
- ARTÍCULO 56: VEEDURÍAS CIUDADANAS
- ARTÍCULO 57: MANTENIMIENTO DEL BANCO DE MAQUINARIA
- ARTÍCULO 58: DÍA DE CUMPLEAÑOS



Entre los suscritos a saber: **Dr. LUIS EDUARDO CASTRO**, Alcalde Municipal de Yopal, **AYDEE SOLER SANABRIA**, Secretaria General, **MAURICIO MORENO PEREZ**, Secretario de Hacienda, **MARIA NELLY BERMÚDEZ PEÑA**, Subsecretaria De Talento Humano y **JOSE ALFREDO ROJAS PEREZ**, Profesional de Apoyo de la Secretaria General, en representación del Municipio de Yopal, por la otra parte **MILTON URIEL ORTIZ INOCENCIO**, **JHON FERNEY ROCHA MURILLO**, **DORIS YANETH GOMEZ OROZCO**, **JOSE VICENTE CAMELO**, **LUIS FERNANDO ESPITIA BERNAL** Y **NESTOR FABIAN FANDIÑO TAMAYO** como asesor Jurídico; y en representación del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Municipio de Yopal "SINTRAYOPAL", el día diez y seis (16) de junio de 2023, hemos celebrado la presente Convención Colectiva De Trabajo al tenor de los siguientes Articulados.

ARTÍCULO 1: Denominación de las partes: la presente Convención Colectiva de Trabajo obliga por una parte a la Administración Municipal de Yopal, que en el texto de ésta se denominará la **Administración Municipal**, y por la otra, **El Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Municipio de Yopal**, quien en adelante se denominará **EL SINDICATO ó SINTRAYOPAL**.

ARTÍCULO 2: Representante De Los Trabajadores: La Administración Municipal reconoce para todos los efectos al Sindicato como único representante de los trabajadores y empleados afiliados, a su servicio, lo mismo que a la Federación y/o Confederación a la cual se encuentre afiliado, en la actualidad, **ÚTRADEC Y LA C.G.T.**, respectivamente.

ARTÍCULO 3: Bonificación por Servicios Prestados: La Administración Municipal reconoce y paga a todos sus trabajadores una **Bonificación por Servicios Prestados**, por cada año de servicio o proporcional por el tiempo laborado de acuerdo con la siguiente tabla.

- a) El cincuenta por ciento (50%) para remuneraciones básicas comprendidas entre los grados 00 al 09.
- b) El treinta y cinco (35%) para remuneraciones básicas comprendidas entre los grados 10 al 27.

PARÁGRAFO: Esta Bonificación se paga a partir de la vigencia de la presente convención dentro de la nómina del mes de enero.

ARTÍCULO 4: Auxilios Convencionales y Prima: La Administración Municipal incrementará los siguientes auxilios a partir de la vigencia de la Convención Colectiva así:

a). Auxilio Convencional de Alimentación: A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Administración Municipal paga mensualmente a todos sus trabajadores oficiales, el auxilio de alimentación en el porcentaje señalado en la siguiente tabla salarial:

GRADOS 00 al 07 10% de la asignación básica mensual
GRADOS 08 en adelante 7% de la asignación básica mensual

PARÁGRAFO: El auxilio se cancelará en todo tiempo es decir aun en el caso que el beneficiario se encuentre en vacaciones o en sanidad.



b). Auxilio Convencional de Transporte: A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Administración Municipal paga mensualmente a todos sus trabajadores oficiales el auxilio de transporte en el porcentaje señalado en la siguiente tabla salarial:

GRADOS 00 al 07 10% de la asignación básica mensual GRADOS 08 en adelante 7% de la asignación básica mensual, pagaderos mensualmente y por todo tiempo, es decir, en vacaciones o en sanidad.

c). Prima Semestral o de Servicio: la Administración Municipal reconoce y paga a todos y cada uno de sus trabajadores, veintisiete (27) días de salario anual por concepto de prima semestral o de servicios, la cual se cancelará de la siguiente manera: primer pago por valor equivalente a quince (15) días de salario, en la primera quincena del mes de junio de cada año, y un segundo pago por valor equivalente a doce (12) días de salario, en la primera quincena del mes de diciembre.

ARTÍCULO 5: Prima de Navidad: La Administración Municipal cancelará en los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, a cada uno de sus trabajadores y empleados, una prima de navidad equivalente a un salario mensual, tomando como base el devengado en el mes de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 6: Prima de Vacaciones: La Administración Municipal paga a todos y cada uno de sus trabajadores de sus diferentes dependencias, una prima de vacaciones por cada año de servicio, consistente en veinte días de salario que serán pagados al momento de iniciar el disfrute de las vacaciones.

ARTÍCULO 7: Subsidio Familiar: La Administración Municipal se compromete a pagar cumplidamente los aportes parafiscales correspondientes, ante la caja de compensación familiar a la cual se encuentren afiliados los trabajadores.

ARTÍCULO 8: Prima de Antigüedad: La Administración Municipal paga a sus trabajadores por cada cuatro (4) años consecutivos de servicios, una prima de antigüedad equivalente a 30 días de asignación básica, que se paga en el mes en que el trabajador cumpla el requisito convencional para su reconocimiento.

ARTÍCULO 9: Incremento Salarial: La Administración Municipal paga a los Trabajadores Oficiales beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo el IPC anual establecido por el gobierno nacional, con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, Más Cero Puntos Cinco (0.5); cualquier interpretación, norma o acuerdo en sentido contrario se entenderá por no pactado.

ARTÍCULO 10: Subsidio Funerario: la Administración Municipal reconocerá en caso de fallecimiento de un trabajador oficial, a sus familiares o a quien acredite los gastos funerarios el valor equivalente a siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin que se exceda el tope señalado y previa presentación de los soportes fiscales, o al trabajador oficial en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o compañero (a) permanente e hijos, siempre y cuando no se encuentren amparados en otra compañía de seguros.



ARTÍCULO 11: Horas Extras: las horas extras, los recargos nocturnos, festivos y dominicales serán cancelados a todos con el salario inmediatamente posterior a la prestación del servicio. Las horas extras causadas en dominicales y festivos se cancelarán conforme a la ley.

PARÁGRAFO: *para efecto de lo anterior, las novedades por dicho concepto serán relacionadas a más tardar el día 20 de cada mes; las ocasionadas entre el día 21 y el día 30 se relacionarán en el mes siguiente. No se aceptará acumulación por estos conceptos durante varios meses.*

ARTÍCULO 12: Compensación para Pensionados por Invalidez: en los casos de pensiones por enfermedad o invalidez, decretados por el sistema de seguridad social integral a la cual estén afiliados los trabajadores del municipio equivalentes al 50% o superior, la administración municipal cubrirá el excedente, hasta completar el 100% del salario correspondiente al cargo que desempeñaba al momento de la pensión por el único termino de tres meses. La pensión de vejez continuará rigiéndose por las normas vigentes.

ARTÍCULO 13: Viáticos. Cuando el trabajador se desplace a veredas dentro de la Jurisdicción Municipal, el Municipio le garantizará por su cuenta o por intermedio de la comunidad la alimentación. Cuando se trata más de un día, fin de semana o festivos, se aplicará la tabla que para tal efecto se establezca por intermedio de la oficina de personal, esta regirá a partir de enero de 1999.

ARTÍCULO 14: Dotaciones: A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Administración Municipal suministrará a todos sus trabajadores oficiales de las diferentes dependencias la siguiente dotación con las especificaciones señaladas.

a) Cuatro (4) pares de botas con las siguientes Especificaciones:

Diseño ergonómico, puntera de seguridad no metálica, aislante dieléctrico, resistente a hidrocarburos Tipo A y B, Suela antideslizante; CORTE: Cuero plena flor no pintado (Capellada); CALIBRE, especificación 1.8 mm – 2.0 mm, método NTC 1077; RESISTENCIA A LA TRACCIÓN, especificación 15N /mm², método NTC ISO 20345; RESISTENCIA AL DESGARRO SIMPLE, especificación 120 N (MÉTODO OJAL), método NTC ISO 20345; RESISTENCIA A LA FLEXIÓN, especificación min 125,000 (CICLOS), método NTC ISO 20345; ROTURA DE FLOR especificación Min 7 mm (DISTENSIÓN), método NTC 2216; PESO: especificación 424 gm /cm² +/- 10%, Método NTC 230; ABRASIÓN SECO: especificación Min 25,600 (CICLOS), método NTC ISO 20344; ABRASIÓN HÚMEDO: especificación Min 12,800 (CICLOS), método NTC ISO 20344; PEELING: especificación 7,000 (CICLOS), método NTC 2051-3; MESH: Poliéster Pique (Forro); PESO: especificación 220 gm /cm² +/- 10%, método NTC 230; RASGADO LONGITUDINAL: especificación >= 5 kg F método NTC 313; RASGADO TRANSVERSAL: especificación = 5 kg F, método NTC 313; Tensión LONGITUDINAL: especificación = 20 kg método NTC 754; Tensión TRANSVERSAL: especificación = 30 kg método NTC 754; ABRASIÓN SECO: especificación Min 25,600 (CICLOS), método NTC ISO 20344; ABRASIÓN HÚMEDO: especificación Min 12,800 (CICLOS), método NTC ISO 20344; PEELING: especificación 7,000 (CICLOS), método NTC 2051-3; CONTRAFUERTE INTERNO (Fibra termo-plástica, calibre 1.2 +/- 0.1 mm); PLANTILLA TERMO FORRADA (Compuesto de EVA forrado con textil); PESO: especificación 220 gm /cm² +/- 10%, método NTC 230; RASGADO LONGITUDINAL: especificación = 5 kg Método NTC 313; ABRASIÓN HÚMEDO: especificación



Min 12,800 (CICLOS), método NTC ISO 20344; PEELING: especificación 7,000 (CICLOS), método NTC 2051-3

- b) Cuatro (4) pantalones en Jean de excelente calidad
- c) Cuatro (4) camisas de Dacrón algodón azul manga larga
- d) Un par de botas de caucho.
- e) Un impermeable de dos piezas, color amarillo, para obreros, conductores, operadores de maquinaria pesada, topógrafos, cadeneros y coordinador.
- f) Una mascarilla especial y un par de guantes de acuerdo con la necesidad del trabajo que ejecuten los obreros.
- g) Protectores para los oídos de los trabajadores que ameriten según la labor que desempeñen.

PARÁGRAFO PRIMERO: *Para garantizar y verificar la calidad de la dotación, el Comité Laboral será informado del proceso de cotización y adquisición de esta. Las dotaciones serán entregadas en el mes de abril de cada año, previo visto bueno del Comité de Relaciones Laborales.*

PARÁGRAFO SEGUNDO: *De las prendas suministrada las únicas que llevarán el distintivo de la alcaldía municipal, serán las camisas a la altura del pecho y su uso será de obligatorio cumplimiento, y de conformidad con la normatividad vigente.*

ARTÍCULO 15: Aportes: La Administración Municipal cancela mensualmente sus aportes de ley al sistema de seguridad social integral y/o entidad prestadora del servicio de salud, pensión, ARL y parafiscales, al que se encuentren afiliados los trabajadores y junto con el sindicato vigilará para que ésta preste un eficiente servicio, especialmente a lo referente al pago de las incapacidades y suministro de medicamentos.

ARTÍCULO 16: Salud y Servicios Complementarios: la administración municipal reconoce y paga el cien por ciento (100%) del valor de las gafas o el valor que no cubra la EPS a la cual se encuentren afiliados los trabajadores previa presentación de la fórmula médica transcrita por un médico de la EPS correspondiente, siempre y cuando dicho valor no exceda el setenta por ciento (70%) del Salario Mínimo Legal Vigente, además reconoce y paga las cuotas moderadoras a la cual se encuentre afiliado el núcleo familiar, y un auxilio de transporte en caso de urgencia de los trabajadores a otra ciudad, previa reglamentación que sobre estos dos puntos haga el comité de relaciones laborales. Para el reconocimiento de este valor se procederá por parte de la administración a la reglamentación de este beneficio, verificando la necesidad del trabajador conforme lo haya establecido la entidad prestadora de servicios de salud.

ARTÍCULO 17: Patrocinios: A fin de garantizar un eficiente servicio el Municipio patrocinará ante el SENA o instituciones especializadas, planes de capacitación a sus trabajadores y empleados en áreas a fines con su labor, celebrará contrato de aprendizaje para hijos de trabajadores y empleados, en sus diferentes modalidades.

ARTÍCULO 18: Aporte Educativo para los Trabajadores: La Administración Municipal reconoce y pagará al sindicato la suma equivalente a (\$ 19.758.692), por concepto de aporte educativo para los trabajadores; este valor se incrementará anualmente según lo dispuesto por el gobierno es decir el IPC, y será anual.



ARTÍCULO 19: Contribución Educativa para los Hijos de los Trabajadores: la Administración Municipal reconoce y paga al sindicato la suma equivalente a (\$ 48.882.249) por concepto de contribución educativa para los hijos de los trabajadores; este valor será incrementado anualmente según el IPC más dos (02) puntos, y será anual.

ARTÍCULO 20: Plan Educativo: La Administración Municipal se compromete a gestionar ante el fondo del Icetex o IFC la manera de asociarse o buscar acuerdos de cooperación dentro de las normas legales para que los fondos que allí se manejan puedan ser extensivos a los servidores públicos o hijos de estos, vinculados al municipio de Yopal.

ARTÍCULO 21: Continuidad de Derechos: La creación de empresas municipales ya sean de servicios públicos, de obras públicas o de otra naturaleza, no afectará ni la estabilidad ni los derechos convencionales de los trabajadores; para el efecto dichas empresas las absorberá con todas las garantías que otorga la presente Convención Colectiva.

ARTÍCULO 22: Traslados: El Municipio no efectuará a sus trabajadores traslados que los perjudiquen, rebajándolos de cargos, sueldo, dependencia u ocasionándoles daños económicos.

ARTÍCULO 23: Estabilidad Laboral: En cumplimiento de la Convención Colectiva Vigente, la Administración Municipal se compromete a no aplicar las cláusulas de reserva y los plazos presuntivos, lo mismo que a no establecerlos en los contratos de trabajo de sus trabajadores oficiales.

Los contratos de trabajo serán a término indefinido y mantendrán su vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen. Para garantizar la estabilidad laboral los contratos solo podrán darse por terminados por justa causa previamente comprobada y su inobservancia comporta el restablecimiento pleno del contrato.

En caso de despido sin justa causa o violación del trámite convencional previo, procederá la acción de reintegro del trabajador y el pago de los salarios con los aumentos y prestaciones sociales dejados de percibir, entendiéndose que no ha existido solución de continuidad en la relación contractual para efectos legales y convencionales. Una comisión paritaria de la Administración Municipal y el sindicato elaborarán el reglamento interno de trabajo del Comité de Relaciones Laborales.

En cumplimiento de los derechos fundamentales consagrados en los Artículos 25 y 53 de C.N. Artículos 8, 9, 10 y 11 del C.S.T., la Administración no podrá despedir ni trasladar arbitrariamente a sus trabajadores en todo caso se garantizará el debido proceso (Artículo 29 C.N.) y el acervo probatorio se dará a conocer al Comité de Relaciones Laborales.

Las partes elegirán cada una a dos representantes, los cuales constituirán el Comité de Relaciones Laborales, al cual dentro de sus funciones le compete, recibir y resolver las quejas y reclamos, analizar y resolver lo pertinente a ascensos, traslados, reubicaciones del personal y sanciones.

Las decisiones del Comité de Relaciones Laborales serán de obligatorio cumplimiento tanto de parte de la Administración como de los trabajadores. El comité se dotará de su propio reglamento



interno en el cual entre otros se preverá el procedimiento a seguir para garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores en lo que a sanciones se refiere.

PARÁGRAFO: *Al trabajador que en su hoja de vida tenga llamados de atención, informes o sanciones por faltas que no se repitan en un año, le serán retirados de la misma.*

ARTÍCULO 24: Contratos y Vinculaciones: Por efecto de la Convención pactada para los años 1992 - 1993 se pactó el presente Artículo por petición del sindicato se deja dentro de la presente Convención, el cual estipula lo siguiente: se entiende que todos los trabajadores vinculados hasta la fecha mediante resolución quedarán vinculados a la Administración Municipal por contrato a término indefinido.

Por consiguiente, la Administración se compromete en adelante a vincular a sus trabajadores mediante contrato a término indefinido.

PARÁGRAFO: *Los términos a que hace referencia el presente artículo, se dará aplicación a los cargos que se relacionan a continuación: obreros, conductores, operario, operarios calificados, topógrafos, cadeneros, coordinador, mecánicos Diesel, electricista de maquinaria amarilla, técnico operativo, soldador y otros cargos que en concordancia con la ley se relacionen con la prestación y desarrollo de los servicios públicos.*

Las denominaciones de trabajadores oficiales referidos anteriormente y que a la fecha no existan, la administración de forma progresiva y por necesidad del servicio los creará previo estudio técnico, análisis financiero y/o actualizando el estudio existente.

ARTÍCULO 25: Nomenclatura: La nomenclatura, y codificación de cargos de los trabajadores oficiales del municipio será la siguiente.

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
TOPOGRAFO	A-435	15
OPERARIO CALIFICADO	A-624	13
OPERARIO	A-627	10
COORDINADOR	A-627	10
CONDUCTOR DE MAQUINARIA	A-616	06
CADENERO I	A-642	06
TÉCNICO OPERATIVO	A-642	06
CADENERO II	A-642	05
OBREIRO	A-634	04



Las actividades referentes a cada uno de los cargos enunciados anteriormente se asignarán mediante el manual que se establecerá en el comité de relaciones laborales.

ARTÍCULO 26: Ascensos: Cuando se presenten vacantes por cualquier motivo, la Administración Municipal las llenará con los trabajadores ya vinculados que estén en inferior rango o sueldo y demuestren idoneidad.

ARTÍCULO 27: Ajuste Salarial: Si el Concejo Municipal llegase a aprobar incremento salarial por encima de los pactados en esta Convención, la Administración Municipal ajustará las diferencias que resulten en efecto de dicho aumento. Si el aumento fuere igual o inferior a los porcentajes establecidos en esta Convención se entenderán imputados a los mismos.

ARTÍCULO 28: Jornada Laboral: La Jornada Laboral para ningún trabajador o empleado no excederá las 8 horas diarias de lunes a viernes. Lo que exceda de dicho tope se pagará como horas extras; los recargos nocturnos, festivos, dominicales y otros se cancelarán conforme a la ley.

ARTÍCULO 29: Asesoría Jurídica: La Administración se compromete a partir de la vigencia de la presente Convención a contratar los servicios profesionales que sean necesarios para la defensa judicial de los trabajadores que en desarrollo de su gestión o actividad laboral sean privados de su libertad o vinculados a procesos judiciales.

ARTÍCULO 30: Detenciones: cuando un trabajador del Municipio fuere detenido, se le entregará a su familia el valor del salario durante los treinta (30) primeros días luego de su detención. Este auxilio solo se le otorgará siempre y cuando la detención no se haya ocasionado por hechos contra la Administración ni por delitos no querellables y será por una única vez.

PARÁGRAFO: *Cuando por específico cumplimiento de su oficio o por razón del cargo un trabajador llegare a ser privado de la libertad la Administración estudiará el caso y decidirá a su arbitrio otra forma de ayuda que habrá de prestar, bien al trabajador detenido o a su familia.*

La Administración Municipal solo hará uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa en caso de detención, cuando esta se prolongue por más de treinta (30) días.

ARTÍCULO 31: Comité Relaciones Laborales: para efectos de fallar sanciones o destituciones de los trabajadores, se establece un Comité de Relaciones Laborales compuesto por dos representantes de la Administración Municipal designados por el señor alcalde mediante resolución y dos representantes de SINTRAYOPAL elegidos en asamblea general. A este comité deberá la Administración Municipal remitir la queja dentro de los cinco (5) días siguientes a que tenga conocimiento formal de la comisión de una falta por parte del trabajador.

El **Comité de Relaciones Laborales** deberá emitir su fallo dentro de los ocho (8) días calendario siguiente, dando al afectado el debido derecho a la defensa. Los fallos acordados dentro del Comité de Relaciones Laborales deberán ser acogidos por el alcalde; si se presentare empate al concluir los 15 días, así se le comunicará al alcalde con la firma de la mayoría de los miembros del Comité de Relaciones Laborales y conjuntamente con el respectivo expediente para que éste tome la decisión final. Toda determinación sancionatoria o de despido producida por la Administración Municipal por fuera del procedimiento anterior carecerá de validez.



ARTÍCULO 32: Descuento Cuota Sindical: El Municipio descontará a todos los trabajadores beneficiarios de esta Convención y a los empleados afiliados, la suma que señale SINTRAYOPAL, por concepto de cuota sindical y beneficios convencionales, los cuales serán girados a la tesorería del sindicato.

ARTÍCULO 33: Derechos Convencionales: Los aspectos que se contemplan en la presente Convención cubrirán a todos los trabajadores del Municipio de Yopal, lo mismo que a los empleados públicos en las partes pertinentes.

ARTÍCULO 34: Descuentos por Beneficio Convencional: la Administración Municipal se compromete a efectuar los descuentos sindicales previstos en las normas del CST y demás normas laborales. Se descontará el valor del aumento del salario correspondiente a los primeros 10 días a todos y cada uno de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo; dicha suma será girada por la Administración Municipal en cheques separados así: dos terceras partes (2/3) giradas a SINTRAYOPAL y la tercera parte restante (1/3) a la Confederación General del Trabajo C.G.T.

ARTÍCULO 35: Permisos Sindicales:

- a) A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Administración Municipal, concede al sindicato un permiso sindical permanente y remunerado, para atender las actividades de la Junta Directiva de la Organización Sindical y seccional de Confederación a la que se encuentre afiliado el sindicato.

Este permiso será concedido al presidente o al tesorero de la Junta Directiva de SINTRAYOPAL.

- b) A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Administración Municipal concede los siguientes permisos sindicales: a cuatro (04) delegados para asistir a foros, cuatro (04) delegados para asistir a seminarios, a cuatro (04) delegados para asistir a congresos, y cuatro (04) delegados para asistir a plenarios, con derecho a rotación de los sindicalizados que quieran asistir. En los delegados deberá existir siempre igualdad de género, estas actividades deberán ser convocadas por las Federaciones o Confederaciones a las cuales se encuentra afiliado el Sindicato u otras Organizaciones Sindicales.

La Administración Municipal paga todos los gastos de viaje, desplazamiento y viáticos correspondientes, de acuerdo con la tabla que se fije para el Municipio, teniendo en cuenta el promedio aritmético entre el salario más alto y bajo de los trabajadores oficiales.

A los delegados que designe el sindicato a cursos dentro del Municipio, sin pasar de un número de cinco y hasta por tres veces al año.

- ✓ Remunerado a todos los afiliados de SINTRAYOPAL para que asistan a las asambleas ordinarias y extraordinarias que se convoquen por parte de la junta directiva.
- ✓ A los miembros de la junta directiva un día hábil remunerado al mes para sus sesiones.



- ✓ Remunerado a la comisión negociadora del sindicato por el tiempo que dure la negociación.

ARTÍCULO 36: Aportes Sindicales: la Administración Municipal paga al sindicato, por cada uno de los siguientes conceptos, la suma de dinero que a continuación se relaciona:

- a) **Para dotación, mantenimiento y funcionamiento del Sindicato**, VEINTITRÉS MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$23.896.883) (Valor vigente para el año 2023), y que el mismo será aumentado anual y de manera permanente y en porcentaje igual al fijado por el gobierno nacional es decir el IPC.
- b) **ÚTRADEC**, CUATRO MILLONES NOVENTA Y SIETE MIL CIENTO CINCUENTA Y SIETE PESOS (\$4.097.157) (Valor vigente para el año 2023), y que el mismo será aumentado anual y de manera permanente en porcentaje igual al fijado por el gobierno nacional es decir el IPC.
- c) **CGT**, DOS MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL CUATROCIENTOS ONCE PESOS (\$2.731.411) (Valor vigente para el año 2023), y que el mismo será aumentado anual y de manera permanente en porcentaje igual al fijado por el gobierno nacional es decir el IPC.
- d) **Fondo de Bienestar Social de los Trabajadores**, OCHO MILLONES TREINTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SIETE PESOS (\$8.037.407) (Valor vigente para el año 2023) el cual se incrementará anualmente y de manera permanente en porcentaje igual al fijado por el gobierno nacional es decir el IPC.

A partir del primero (1) de enero del 2024, estos valores se incrementarán anualmente en el IPC causado a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO: *La administración subsidiara con un porcentaje equivalente a la doceava (1/12) parte del salario convenciendo una sola vez al año, a la madre o padre que tenga hijos en condición de discapacidad especial, para su pleno desarrollo tanto cognitivo, sensorial y personal.*

PARÁGRAFO SEGUNDO: *Para efectos de la asesoría sindical (JURÍDICA, CONTABLE, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA) la Administración Municipal se compromete a pagar al sindicato la suma de NOVENTA Y NUEVE MILLONES TRECIENTOS SETENTA Y UNO MIL CINCUENTA Y UN MIL PESOS (\$99.371.051) (Valor vigente para el año 2023), incrementado anualmente en porcentaje igual al fijado por el gobierno nacional es decir el IPC. Este pago se hará efectivo en los primeros quince (15) días del mes de marzo del año correspondiente.*

ARTÍCULO 37: Apoyo al Deporte: Se creará el club deportivo de servidores públicos de la Alcaldía Municipal, con el fin de gestionar recursos con las entidades encargadas del deporte, es un compromiso entre la Administración Municipal y el Sindicato.



ARTÍCULO 38: Fuero Convencional: Además del fuero legalmente reconocido a los diez (10) miembros de la Junta Directiva y los dos (2) integrantes del Comité de Relaciones Laborales; la Administración reconoce y garantiza en los mismos términos establecidos por la ley, fuero Convencional a los dos (2) miembros suplentes del Comité de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 39: Vivienda: La Administración Municipal garantizará que el (1 %), de los subsidios para la realización de planes de vivienda y mejoramiento de vivienda se destine para los trabajadores oficiales de acuerdo con la política pública de vivienda.

ARTÍCULO 40: Comité de seguridad y salud en el trabajo: Entre la Administración Municipal y SINTRAYOPAL se constituirá este comité compuesto por dos representantes de cada una de las partes, el cual funcionará de acuerdo con lo establecido en el C.S.T.

ARTÍCULO 41: Botiquín: La Administración Municipal colocará un botiquín de primeros auxilios tipo B para el servicio de sus trabajadores en el taller de la Secretaría de infraestructura.

ARTÍCULO 42: Paz y Salvo: Cuando el trabajador sea retirado de su cargo la Administración Municipal tendrá en cuenta la petición del sindicato, cuando el afiliado tenga obligaciones pendientes con la organización sindical.

ARTÍCULO 43: Conmemoración Primero de Mayo: La Administración Municipal se compromete a conmemorar el día universal primero de mayo a sus trabajadores.

PARÁGRAFO: Asignación Económica para la Conmemoración Día del Trabajo: La Administración Municipal reconoce y paga la suma de **CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4'000.000.00)**, el cual será incrementado anualmente por ley en porcentaje del IPC, de forma permanente, para que el Sindicato SINTRAYOPAL, realice un acto social a sus afiliados conmemorando al Día Internacional del Trabajo Primero de Mayo, este dinero será girado por la Administración en el mes de abril de cada año a SINTRAYOPAL.

ARTÍCULO 44: Interpretación Clausulas: Los puntos o cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo cuya interpretación de lugar a duda para su aplicación, serán aclaradas por las partes, con base en los principios establecidos en el Artículo 53 de la C.N. y demás principios generales del Derecho Laboral.

ARTÍCULO 45: Adjudicación de la Sede Sindical: la Administración Municipal, presentará en la presente vigencia ante el Concejo Municipal un proyecto de acuerdo que establezca la entrega de un lote de terreno en el área urbana del municipio de Yopal, con destino a la construcción de sede sindical de SINTRAYOPAL. Este proyecto de acuerdo se expedirá previa solicitud y precisión del terreno a obtener por parte de la organización sindical. Una vez aprobada la entrega del terreno, la Administración Municipal entregará al sindicato la suma de diez millones de pesos (\$10.000.000.00) con destino a la construcción del local y las oficinas de la organización sindical.

ARTÍCULO 46: Sustitución Patronal: Para todos los efectos, la Administración Municipal se compromete a aplicar los términos de la sustitución patronal.



Particularmente a todos los obreros que sean trasladados por efecto de la creación de las empresas de servicios públicos, les será respetada su estabilidad laboral, se les continuará reconociendo los beneficios convencionales y por ninguna razón se les desmejorará laboral ni salarialmente.

ARTÍCULO 47: Vigencia: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia de cuatro (4) años contados a partir del primero (1) de enero del 2024 hasta el treinta y uno (31) de Diciembre del 2027, pudiendo ser denunciada dentro de los seis meses anteriores a su vencimiento y ser negociada dentro de los términos de ley.

PARÁGRAFO: *La Administración Municipal se compromete a no tomar represalias contra ningún miembro de la asociación Sindical, ni con los negociadores designados por parte del SINDICATO que actuaron en la etapa del arreglo directo de la presente Convención Colectiva de Trabajo.*

ARTÍCULO 48: Defensa De La Función Social: la Administración Municipal se compromete a mantener la planta actual de trabajadores oficiales sindicalizados al servicio del municipio de Yopal, para garantizar el desarrollo de las Obras Públicas y su respectivo mantenimiento la cual no será privatizada.

ARTÍCULO 49: Permisos Especiales: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador se darán los permisos consagrados en las normas vigentes y sus propias modificaciones del ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 50: Relaciones Laborales. Las relaciones laborales entre el Municipio y el Sindicato se regirán por las normas laborales aplicables a los trabajadores oficiales territoriales, en cuanto no desmejoren las conquistas, derechos adquiridos y demás disposiciones laborales y convencionales que se vienen disfrutando.

ARTÍCULO 51: Recopilación de Convenciones Anteriores: en la presente Convención Colectiva de Trabajo están recopiladas todas las cláusulas vigentes de las convenciones anteriores. Por lo tanto, la presente Convención regula la totalidad de las relaciones laborales entre la Administración Municipal y SINTRAYOPAL.

PARÁGRAFO: *los artículos, párrafos, párrafos, incisos, numerales, literales que no fueron denunciados en su totalidad o parcialmente por el sindicato, se consideran insertados en la nueva Convención Colectiva de Trabajo.*

ARTÍCULO 52: Impresión de Folletos: La Administración Municipal se compromete a imprimir 100 folletos de esta Convención y 100 folletos de los Estatutos del Sindicato.

ARTÍCULO 53: Incentivo Conmemorativo: La Administración Municipal reconoce Incentivo Conmemorativo que será en pergamino con nota de estilo y además da 3 días de descanso remunerado, cuando cumplan como tiempo de trabajo 10 años y se continuará cada 5 años hasta el día de su retiro.

ARTÍCULO 54: Gastos De Negociación: La Administración Municipal paga el cincuenta por ciento (50%) de los Gastos generados durante la etapa de Arreglo Directo de la Negociación Colectiva.



ARTÍCULO 55: Bonificación Por Antigüedad: La Administración Municipal reconoce y paga tres (03) días de Salario Básico por tiempo de servicios a cada uno de sus trabajadores y empleados cuando cumplan diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), y treinta (30) años de servicios, que serán cancelados juntamente con la nómina del mes siguiente.

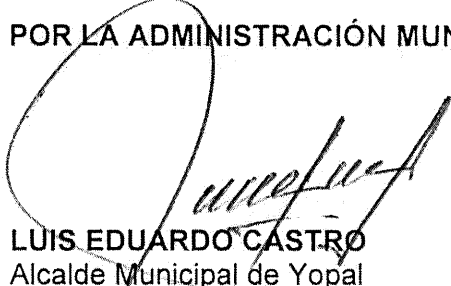
ARTÍCULO 56: Veedurías Ciudadanas: La Administración Municipal permitirá la creación de una veeduría ciudadana con participación del Sindicato y demás sectores de la sociedad. Esta veeduría comenzará a funcionar a más tardar a los sesenta (60) días siguientes a la entrada en vigor de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

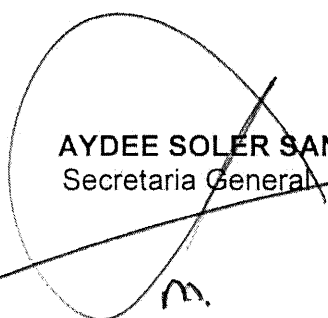
ARTÍCULO 57: Mantenimiento del Banco de maquinarias: La administración municipal, a partir de la firma de la presente convención colectiva, gestionara el mantenimiento preventivo y correctivo de los elementos de trabajo entendidos como maquinaria pesada, vehículos, herramientas entre otros elementos de los trabajadores oficiales de acuerdo con el plan de mantenimiento que establezca la entidad y las posibilidades presupuestales del municipio.

ARTICULO 58: Día de Cumpleaños: la administración municipal concederá a los trabajadores oficiales un día hábil de descanso remunerado por ser su día de cumpleaños y que sea un día laboral y no acumulable.

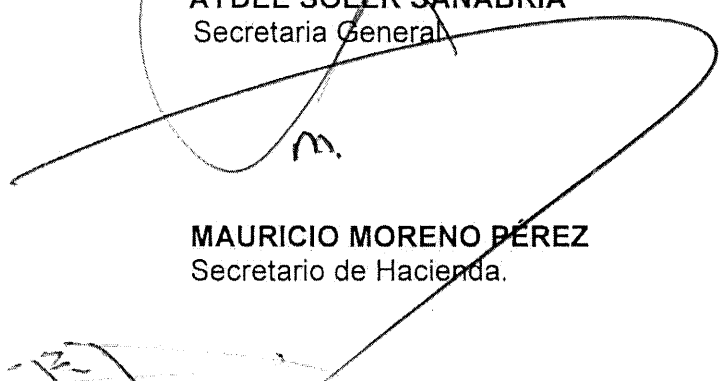
La presente Convención Colectiva de Trabajo, se firma en la ciudad de Yopal a los Diez y Seis (16) días del mes de junio del 2023, por cada una de las partes en tres (3) ejemplares una (1) de ellas con destino al Ministerio del Trabajo y las otras dos (2) para cada una de las partes.

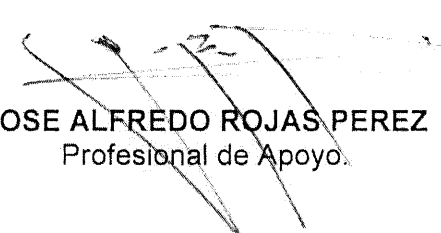
POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:


LUIS EDUARDO CASTRO
Alcalde Municipal de Yopal


AYDEE SOLER SANABRIA
Secretaria General


MARÍA NELLY BERMÚDEZ PEÑA
Subsecretaria de Talento Humano


MAURICIO MORENO PÉREZ
Secretario de Hacienda.


JOSE ALFREDO ROJAS PEREZ
Profesional de Apoyo.

Transversal 18 No 14-85 Yopal Casanare (Código Postal 850001)

Teléfono 608 6348496 Email: sintrayopalcasanare@yahoo.es

CONVENCIÓN COLECTIVA 2024-2027



TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE YOPAL



"SINTRAYOPAL"

Filiales a UTRADEC y CGT

Personería Jurídica Res. N. 000986 de marzo 29 de 1.989

Nit. 844.003.816-9



COMISIÓN NEGOCIADORA SINTRAYOPAL:

JHON FERNEY ROCHA MURILLO
Principal

MILTON URIEL ORTIZ INOCENCIO
principal

DORIS YANETH GOMEZ OROZCO
Principal

JOSE VICENTE CAMELO
suplente

LUIS FERNANDO ESPITIA BERNAL
Suplente

NESTOR FABIAN FANDIÑO TAMAYO
asesor jurídico

ACTA DE REUNIÓN No:

34

I. DATOS GENERALES

TEMA DE LA REUNIÓN

Concertación y aprobación fichas técnicas de dotación – trabajadores oficiales (vigencia 2026)

Fecha de la Reunión:

Hora de inicio

AM

☒

Hora de finalización

AM

☒

2026

08

20

9

:

00

PM

☐

10

:

00

PM

☐

LUGAR DE LA REUNIÓN: Oficina de subsecretaria de talento humano

ASISTENTES

ASISTENCIA

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	INSTITUCIÓN / DEPENDENCIA	SI	NO
1.	LIANNY CRISTHINA BOHORQUEZ TUAY	Subsecretaria de talento humano	Subsecretaria de talento humano	X	
2.	JOSE GREGORIO GUAYABO	Presidente Sintrayopal	SINTRAYOPAL	X	
3.	MANUEL ALEXANDER DOMINGUEZ	Comité Laboral	SINTRAYOPAL	X	
4.	LUIS FERNANDO SIABATO	Comité Laboral	SINTRAYOPAL	X	

INVITADOS

ASISTENCIA

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	INSTITUCIÓN / DEPENDENCIA	SI	NO
1.	JIMMY ALEXANDER JIMENEZ	Técnico	Subsecretaria Talento Humano- Seguridad en el Trabajo	X	
2.	WILLIAM PLINIO CHAPARRO RODRIGUEZ	Profesional Universitario	Subsecretaria de Talento Humano	X	

OBJETIVOS DE LA REUNIÓN

Concertación y aprobación de fichas técnicas de dotación – trabajadores oficiales (vigencia 2026).

ORDEN DEL DÍA

1 Saludo de bienvenida

2 Presentación y/o socialización de los ajustes a las fichas técnicas de dotación de vestido de labor y elementos de protección personal, de acuerdo con los requerimientos que ha presentado Sintrayopal, para que se ajusten y se tenga en cuenta las actividades realizadas, condiciones climáticas de la región y la convención colectiva vigente.

3 Consideraciones y ajustes según necesidades operativas.

4 Aprobación de las fichas técnicas finales.

5 Firma del acta y cierre de la reunión.

II. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

En la ciudad de Yopal, a los 20 días del mes de agosto del año 2026, en las instalaciones de la Alcaldía Municipal, siendo las 10:00 horas, se reúne la Subsecretaria de Talento Humano con representantes del sindicato SINTRAYOPAL, con la finalidad de recibir de parte de SINTRAYOPAL las inquietudes al respecto de las características que debe tener la dotación de vestido de labor y elementos de protección personal, revisar las fichas técnicas proyectadas las cuales serán socializadas y realizar el respectivo



ACTA DE REUNIÓN No: **34**

ajuste si fuera necesario, con el fin de concertarlas teniendo en cuenta los diferentes aspectos.

La Doctora Lianny Cristina subsecretaria de Talento Humano inicia dando un saludo de bienvenida a los asistentes manifestando que el propósito de la reunión es socializar las fichas técnicas de la dotación de vestido de labor y elementos de protección personal para los trabajadores oficiales de la entidad, dando cumplimiento a la **Convención Colectiva** de Trabajo vigente.

Se resaltan los diferentes aspectos como:

Cumplimiento del Artículo 14 de la Convención Colectiva (2024–2027): Este artículo establece que la Administración Municipal de Yopal suministrará anualmente de forma gratuita la dotación de labor para los Trabajadores Oficiales. El suministro incluye cuatro (4) pares de botas de seguridad ergonómicas, cuatro (4) pantalones de Jean, cuatro (4) camisas de Dacrón-Algodón azul manga larga, un (1) par de botas de caucho y un impermeable de dos piezas.

Cumplimiento del Parágrafo 1 del Artículo 14: Se estipula que, para garantizar la calidad y utilidad de la dotación, el proceso y sus características deben contar con la socialización previa e información al Comité Laboral. El presente documento constituye el soporte físico del visto bueno (V°B°) unánime del Comité para avanzar con el proceso precontractual.

Durante la sesión, los delegados de SINTRAYOPAL explicaron que la dotación debe ser cómoda y realmente útil para las condiciones del terreno en que prestan el servicio, el cual se concentra principalmente en obras públicas, pavimentación, bacheo y arreglo de vías municipales en zona urbana y rural:

Resistencia al Asfalto Caliente (Ficha de Calzado de Seguridad): Los operarios y obreros que ejecutan labores de pavimentación y bacheo de vías se exponen directamente a temperaturas que superan los 150°C al manipular el asfalto. Las suelas de calzado convencionales se derriten o degradan en pocas semanas de uso, poniendo en riesgo la integridad física del trabajador. Por tanto, se justifica técnicamente que la suela de las botas de seguridad (Ficha Técnica 3) deba poseer una resistencia de alta temperatura al contacto térmico y a los hidrocarburos. Al mismo tiempo, debe mantener la puntera de seguridad **dieléctrica no metálica** para evitar la conducción de calor. Desde Seguridad en el Trabajo es fundamental este tipo de bota toda vez que mitiga el riesgo físico por exposición a altas temperaturas, al igual que previene el riesgo biomecánico y peligros locativos al ser una suela resistente al deslizamiento



ACTA DE REUNIÓN No:

34

previniendo accidentes laborales por caídas y/o resbalones.

Confort Térmico ante el Clima de Yopal (Ficha de Prendas de Vestir): La ciudad de Yopal posee un clima tropical caluroso, con temperaturas constantes entre los 24°C y 34°C y niveles de humedad que promedian del 69% al 80%, sumado al calor adicional que genera la manipulación de asfalto caliente (superior a 360°C). Esto expone a los trabajadores a una fatiga térmica extrema que puede ocasionar problemas de salud. Consecuentemente, se establece que los pantalones de Jean y las camisas de Dacrón-Algodón (Fichas Técnicas 1 y 2) deben ser de telas frescas, ligeras y transpirables, pero con un gramaje de alta torsión que garantice la resistencia al rasgado, tracción y abrasión mecánica durante el trabajo pesado de obras civiles. Desde Seguridad y Salud en el Trabajo las prendas de vestir deben proteger miembros superiores e inferiores, ser transpirables y que faciliten la regulación de la temperatura corporal para evitar el estrés térmico o la fatiga toda vez que mitigan el riesgo físico por exposición a altas temperaturas y protegen de los rayos UV.

Ergonomía y Flexibilidad Ocupacional: Los trabajadores oficiales realizan maniobras constantes de flexión y carga pesada. Es de carácter imperativo que el calzado de seguridad y de caucho cuente con plantillas termoperforadas anatómicas de excelente absorción y que las prendas de vestir posean tecnologías de tacto suave ("soft touch") para mitigar lesiones musculares o rozaduras bajo el sol. Desde Seguridad en el Trabajo es fundamental este tipo de prendas toda vez que mitigan el riesgo físico por exposición a altas temperaturas y protegen de los rayos UV, al igual que previene el riesgo biomecánico y peligros locativos al ser una suela resistente al deslizamiento.

Se socializan las diferentes fichas técnicas y se abre el espacio para que los representantes de SINTRAYOPAL presenten las consideraciones que sean del caso con respecto de las fichas técnicas presentadas.

La organización sindical **SINTRAYOPAL** expuso su profunda preocupación respecto a la baja calidad de los elementos de dotación suministrados previamente a través de la Tienda Virtual del Estado. Manifestando que en entregas anteriores se recibieron prendas de características deficientes —similares a materiales sintéticos de baja durabilidad— que no superaron el mes de vida útil. Asimismo, se dejó constancia de que dicha indumentaria, al ser expuesta a las altas temperaturas del sol y del asfalto, provocó afecciones cutáneas (salpullido) en varios trabajadores oficiales, comprometiendo su salud e



ACTA DE REUNIÓN No:

34

integridad física.

En consecuencia, y con el fin de garantizar la seguridad técnica y el bienestar del personal, el sindicato eleva formalmente las siguientes solicitudes para los futuros procesos de contratación:

- **Especificaciones de Camisas:** Se solicita que las camisas sean suministradas exclusivamente en los colores **azul y caqui**. Los materiales deben contar con propiedades de solidez del color (para evitar el desteñido), alta resistencia a la tracción y al rasgado, y estabilidad dimensional (procesos preencogidos).
- **Estandarización de Tallas:** Se requiere que el tallaje de todas las prendas de vestir se ciña estrictamente a las **normas técnicas estándar** del mercado nacional, garantizando la homogeneidad en las dimensiones.
- **Calzado de Seguridad (Botas):** Se exige que el calzado suministrado cuente con un margen amplio en su fecha de vencimiento o vida útil de almacenamiento a partir de la entrega, evitando lotes próximos a caducar que comprometan la flexibilidad y resistencia de los polímeros (suelas).
- **Control de Calidad Previo:** Se solicita la implementación de una etapa de **verificación previa y prueba de calce** de las prendas y calzado antes de la distribución definitiva, asegurando la ergonomía y la plena conformidad de los trabajadores.

Una vez concertadas las diferentes especificaciones, se da aprobación de las fichas técnicas finales.

III. ACUERDOS Y COMPROMISOS

ACUERDOS Y COMPROMISOS	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
Los representantes de SINTRAYOPAL se comprometen a que los trabajadores oficiales, utilizarán de manera adecuada durante su jornada laboral la dotación completa, de acuerdo con el desarrollo de las actividades que realizan.	Permanente	Trabajador oficial
Entregar dotación de acuerdo a lo definido en la normatividad vigente.	Una vez la dotación sea entregada por el contratista	Administración Municipal de Yopal
Realizar los ajustes a las fichas técnicas, de acuerdo con lo solicitado.	21-8-2026	Subsecretaría de Talento Humano

ACTA DE REUNIÓN No:

34

FIRMA DE LOS ASISTENTES

Firma

Nombre Lianny Cristhina Bohorquez Tuay

Email

Firma

Nombre Manuel Alexander Dominguez

Email

Firma

Nombre Jimmy Alexander Jiménez

Email

Firma

Nombre

Email

Firma

Nombre

Email

Firma

Nombre José Gregorio Guayabo

Email

Firma

Nombre Luis Fernando Siabato

Email

Firma

Nombre William Pardo Chaparro Rodríguez

Email

Firma

Nombre

Email

Firma

Nombre

Email

IV. ANEXOS

La Alcaldía de Yopal en cumplimiento de la ley 1581 de 2012 y su decreto reglamentario garantiza la seguridad y confidencialidad respecto del tratamiento de datos sensibles o personales aquí consignados. Política de Tratamiento de Datos Personales, disponible en <https://www.yopal-casanare.gov.co/tema/politicas-y-lineamientos/politica-de-tratamiento-de-datos-personales>.